

## DIE FUNKTIONEN DES KOLLEKTIVVERTRAGS

UNIV. DOZ. Dr. IDA HAGELMAYER

Die Rechtsinstitute haben — daneben, daß ihre Aufgabe letzten Endes der Schutz, die Kräftigung und die Entwicklung der gegebenen gesellschaftlich-wirtschaftlichen Ordnung ist — auch eine besondere unmittelbare Aufgabe, ein Ziel. Diese spezielle unmittelbare Aufgabe der Rechtsinstitute nenne ich die Funktion des Rechtsinstitutes, in diesem Fall des Kollektivvertrages.

Die Funktion der Rechtsinstitute wird in der Rechtsnorm in der Regel nicht bestimmt, sondern deren Aufdeckung ist die Aufgabe der Rechtswissenschaft, die diese Aufgabe durch die konkrete Analyse der Rechtsnormen bezüglich des Rechtsinstitutes, des Systems der nahestehenden Rechtsinstitute, ferner der gesellschaftlich-wirtschaftlichen Umstände des Zustandekommens des untersuchten Rechtsinstitutes und der politischen Zielsetzungen der gegebenen Gesellschaft durchführt.

In der ausländischen und ungarischen Entwicklungsgeschichte des sozialistischen Kollektivvertrages änderte sich die Funktion des Kollektivvertrages verhältnismäßig häufig. Die Änderung wurde letzten Endes immer durch die Besonderheiten der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse bestimmt. Das Wesen unseres heutigen Kollektivvertrages steht auch in engem Zusammenhang mit der Erneuerung unseres Systems der Wirtschaftsleitung sowie mit der Erweiterung der besonderen Leitungs- und Aufsichtsmittel der Werktätigen über die gesellschaftlich-wirtschaftlichen Prozesse.

- A) *Der Kollektivvertrag als ein rechtliches Mittel, das den Inhalt der Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Unternehmens im Interesse der Ziele des Unternehmens regelt*

§ 3 der Durchführungsverordnung des Gesetzbuches der Arbeit macht den Abschluß des Kollektivvertrages zur Aufgabe der Unternehmen und der Truste, d.h. der wirtschaftenden Organe und dehnt den Wirkungskreis des Rechtsinstituts auf die Verhältnisse anderer Arbeitsorganisationen, wie z.B. auf die Verhältnisse der Organisationen der Staatsgewalt, der Staatsverwaltung nicht aus. Diese Bestimmung des

Gesetzes weist darauf hin, daß die Funktion des Kollektivvertrages mit den besonderen Eigenheiten des Unternehmens – gegenüber den anderen Organen des Staates im Zusammenhang steht.

Ich suche also zuerst auf jene Frage eine Antwort, warum gerade das Unternehmen einen Kollektivvertrag schließt, welche jene besonderen Züge des Unternehmens sind, die es von den übrigen Organen des Staates unterscheiden und was für ein Zusammenhang zwischen diesen Besonderheiten und der Funktion des Kollektivvertrages zu finden ist.

Es ist ein besonderer Zug des staatlichen Unternehmens, – obwohl es ein Element des zusammenhängenden Netzes der staatlichen Organe ist – daß es jenes Organ des Staates ist, durch das der Staat im Prozeß der gesellschaftlichen Aneignung als Wareneigentümer auftreten kann. Allerdings können der Staat selbst und auch andere staatliche Organe am zivilrechtlichen Verkehr teilnehmen; während aber im Falle dieser Organe das ein Ausnahmefall und für die Funktion und Struktur des staatlichen Organs nicht kennzeichnend ist, ist im Falle des Unternehmens dieses Moment charakteristisch und es kommt massenhaft vor. Dieser besondere Zug des staatlichen Unternehmens, daß es nämlich im Kreise der Staatsorganisation, welche die gesellschaftliche Aneignung in ihrer Gesamtheit vermittelt, der Vermittler des Momentes des Wareneigentümers ist, erfordert, daß es sich von der Gesamtheit der Staatsorganisation absondert und sich innerhalb dieses Kreises in einer verhältnismäßig selbständigen Lage befindet und verhältnismäßig selbständig wirtschaftet.<sup>1</sup>

Die Qualität des staatlichen Unternehmens als Wareneigentümers ist teilweise deshalb notwendig, weil das Unternehmen seine Ware auf dem Markt selbständig verwertet. Das Warenmoment bleibt aber nicht außerhalb des Unternehmens, sondern seine Wirkung erstreckt sich auch auf den Produktionsprozeß. Die Produktion für den Markt setzt eine elastische Anpassung an die Bedürfnisse des Marktes, an die Nachfrage voraus. Im neuen System der Wirtschaftslenkung sichert der Staat für das Unternehmen den zur Anpassung notwendigen freien Raum, die Selbständigkeit: das Unternehmen verfertigt selbst seine Pläne, verfügt selbst über die finanziellen und Produktionsmittel.

Der Produktionsprozeß bedeutet aber nicht die Selbstbewegung der Mittel und Materialien. Im Produktionsprozeß erfolgt eine Vereinigung der menschlichen Arbeitskraft und der Produktionsmittel. Zur Anpassung an den Markt genügt also nicht allein, bei einem der beiden Elemente die Elastizität, den Bewegungsraum zu sichern. Auch die Anpassung der Teilnahme des anderen Faktors, des Menschen am Arbeitsprozeß muß ermöglicht werden<sup>2</sup>. Einen eben solchen Einfluß übt die ständige und relativ schnelle Entwicklung der Technik und der Technologie auf die Lage der Arbeitskraft in der Produktion aus.

Einerseits erfordert also das Eindringen des Marktes, genauer gesagt der Warenverhältnisse in den Produktionsprozeß eine größere Selbständigkeit für den Arbeitsgeber auf dem Gebiete der Verwendung der Arbeitskraft. Andererseits verlangt auch die Bestrebung des Unterneh-



mens hinsichtlich der rentablen Produktion die Steigerung der Selbstständigkeit.

Das Ziel der sozialistischen Produktion ist die möglichst vollkommene Erfüllung des Bedarfs jedes Mitglieds der Gesellschaft. Die Festlegung dieses Zieles genügt aber nicht zu dessen Verwirklichung. Der Beweggrund, das Ziel der Tätigkeit der Unternehmen kann nicht unmittelbar die möglichst beste Befriedigung der gesellschaftlichen Bedürfnisse sein.

Der Staat beeinflusst die Unternehmen durch zentrale Regler, durch wirtschaftliche Mittel indirekt zu einer solchen Tätigkeit, die schließlich zum Erreichen des gesellschaftlichen Zieles führt. Ein solches beeinflussendes Mittel ist auch das, daß der Staat das verhältnismäßig selbständige, besondere Interesse des Unternehmens anerkennt. Das unmittelbare Ziel, der Beweggrund der Tätigkeit der wirtschaftlich getrennten Unternehmen ist die Steigerung ihres Einkommens, ihres Gewinns. Die Steigerung des Gewinns als unmittelbares Ziel läßt das Unternehmen rationell wirtschaften. Das Unternehmen wirtschaftet dann rationell, rentabel, wenn es das gegebene Ziel mit einem minimalen Mittelaufwand, bzw. mit einem gegebenen Mittelaufwand ein maximales Ziel erreicht. Das Unternehmen strebt also nach einer maximalen Produktivität und nach Sparbarkeit mit den Mitteln.

Damit das Unternehmen sein unmittelbares Ziel erreichen kann, muß gesichert werden, daß es das wichtigste Moment der Wirtschaftung, die Produktion der materiellen Güter möglichst zweckmäßig organisiere. Welche aber die zweckmäßigste Weise ist, hängt von zahlreichen konkreten Faktoren ab: von der Art der zu produzierenden Produkte, vom Personalstand des Unternehmens und seiner Zusammensetzung, von der technischen Ausrüstung, vom Eintreffen der zu verwendenden Materialien, von den Lieferterminen, usw. Man könnte diese Faktoren noch weiter, aufzählen. Zur rationellen Organisation des Produktionsprozesses ist also wieder die Bewegung der beiden Produktionsfaktoren, der Produktionsmittel und der Arbeitskraft in einem verhältnismäßig weiten Kreis erforderlich.

Aus dem Gesagten ist festzustellen, daß die Bestrebung nach einer gewinnbringenden Produktion – ebenso wie das Eindringen des Marktes in den Produktionsprozeß – für den Arbeitsgeber auf dem Gebiet der Verwendung der Arbeitskräfte eine größere Selbstständigkeit verlangt als früher.

Der Bedarf an größerer Selbstständigkeit bedeutet aber nicht, daß man die rechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse der Unternehmen außer acht lassen könnte. Um diese Behauptung mit einer entsprechenden Argumentation unterstützen zu können, muß ich etwas eingehender auf jene Frage eingehen, warum die rechtliche Regelung der gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisse erforderlich ist und welche Erfordernisse seitens der gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisse gegenüber der rechtlichen Regelung erhoben werden.

Die Stellung, der Charakter und die bedeutende Rolle der Arbeitsverhältnisse unter den gesellschaftlichen Verhältnissen und in der Entwicklung der Gesellschaft erfordern eine rechtliche Regelung, und zwar nicht nur eine beliebige rechtliche Regelung, sondern eine auf Gesetzesesebene. Ein Gesetz muß den wichtigsten Inhalt, den Charakter und die Entwicklungstendenz der Arbeitsverhältnisse bestimmen. Ein Gesetz muß sicherstellen, daß die Arbeitsverhältnisse grundlegend und in erster Linie den Interessen der Gesellschaft dienen, bzw. daß die gesonderten Gruppen- und individuellen Interessen in Einklang mit den Interessen der Gesellschaft zur Geltung kommen. Deshalb schreibt z.B. das Arbeitsgesetz vor, daß die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehenden grundlegenden Fragen durch Gesetz oder Gesetzesverordnung geregelt werden.<sup>3</sup>

In den grundlegenden Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in den Rechtsnormformen auf höchster Ebene zum Ausdruck kommen, ist die Regelung im allgemeinen einheitlich und verhältnismäßig allgemein.

Zur Regelung der Arbeitsverhältnisse genügt aber die allgemeine und einheitliche Regelung auf Gesetzesesebene nicht. Es ist *a*) eine gewisse Differenzierung der Regeln sowie *b*) die gegliederte, detaillierte Regelung einzelner Elemente des Arbeitsverhältnisses, eine möglichst genaue Bestimmung der Rechte und Pflichten notwendig.

ad *a*) Die von der einheitlichen gesetzlichen Regelung abweichende, differenzierte Regelung wird infolge der vom Allgemeinen abweichenden Eigenschaften gewisser Gruppen der Arbeitsverhältnisse erforderlich.

Einzelne Gruppen der Arbeitsverhältnisse sind an verschiedenes Eigentum gebunden (und zwar an Volks-, Gruppen-, kleinwarenproduzierendes und persönliches Eigentum), wodurch in gewisser Hinsicht der Inhalt der Rechtsnorm beeinflußt wird.

Auch die zum selben Eigentumstyp gebundenen Arbeitsverhältnisse unterscheiden sich voneinander abhängig unter anderem davon, welche Funktion vom Arbeitsgeberorgan ausgeübt wird. So kennzeichnen — wie ich schon erörtert habe — bedeutend abweichende Züge die Arbeitsverhältnisse, je nachdem ob die Hauptfunktion des Arbeitsgeberorgans einen Staatsdienstcharakter hat oder eine Wirtschaftstätigkeit ist. Weitere abweichende Bestimmungen können durch die Industriezweige, durch die Einteilung (leitende oder nicht leitende Stellung) und durch die Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsarten bedingt sein.

ad *b*) Neben den allgemeinen Normen werden die detaillierten Regeln dadurch notwendig, daß das Arbeitsverhältnis das Verhältnis der Entfaltung der Arbeitskraft, des Arbeitsprozesses des Menschen ist. Das grundlegende Ziel der Arbeit, die möglichst volle Befriedigung der Bedürfnisse — im Falle der Unternehmen die Steigerung des Gewinns als unmittelbares Ziel — spornt den Arbeitsgeber an, die Produktionsfaktoren maximal auszunützen. Es müssen aber der maximalen Ausnutzung im Schutz des arbeitenden Menschen Schranken gestellt werden.

Im Kapitalismus wird die Stellung der Menschen durch das Kapital bestimmt. Im Sozialismus hängt die Stellung der Menschen von ihrer



Arbeit ab. Das Leben, die objektive Stellung und auch die subjektiven Züge des Menschen werden von seiner Arbeit ferner von jenen Verhältnissen, unter denen er seine Arbeit entfaltet, dann von seinen Beziehungen zum Leiter bzw. zu der Menschengruppe, mit der er zusammenarbeitet entscheidend bestimmt. Die Arbeitsrechtsregeln müssen daher den ganzen Weg des Menschen im Arbeitsverhältnis begleiten, sie müssen eingehend die mit der Arbeitsverrichtung zusammenhängenden Rechte und Pflichten der Werk tätigen bzw. der Arbeitsgeber, die Bedingungen und Umstände der Arbeit, die Sanktionen der Verletzung der Pflichten regeln.

Es ist also festzustellen, daß die Beeinflussung, die Regelung der Arbeitsverhältnisse der Unternehmen mit rechtlichen Mitteln nicht nur nicht beiseite gelassen werden kann, sondern diese Arbeitsverhältnisse erfordern sogar eingehende und differenzierte Regeln.

Aus dem Gesagten folgt, daß das Arbeitsverhältnis zum Unternehmen — d.h. der Vereinigungsprozeß des Arbeitsmittels und der Arbeitskraft — der rechtlichen Regelung gegenüber zwei, scheinbar gegensätzliche Forderungen erhebt; einerseits eine weitere Möglichkeit, eine größere Ungebundenheit bei der Verwendung der Arbeitskraft zwecks Erreichung der unmittelbaren Unternehmensziele, andererseits die Einschränkung der Möglichkeiten, die größere Gebundenheit im Interesse des Schutzes der Arbeitskraft, des arbeitenden Menschen.

Dieses gegensätzlich erscheinende doppelte Bedürfnis kann das Recht mit den besonderen Methoden der Regelung befriedigen.

Der Gesetzgeber hat bei der Schaffung der neuesten Normen der Arbeitsverhältnisse die zu regelnden Elemente hinsichtlich ihrer Qualität in zwei, hinsichtlich der Form der Regelung in drei Teile geteilt; die grundlegenden, allgemeinen und einheitlichen Regeln, die dem Interesse der gesamten Gesellschaft und dem Schutze der Persönlichkeit des arbeitenden Menschen dienen, wurden in der höchsten Form der Rechtsnormen geregelt. Die Regelung der aus der Abweichung der Eigentumsformen, der Funktion der Arbeitsorganisationen usw. stammenden abweichenden Züge der Arbeitsverhältnisse wurde auf zwei verschiedene Wege geleitet: im Falle der wirtschaftenden Organe (Unternehmen, Genossenschaftsunternehmen und Truste) müssen diese Fragen im Kollektivvertrag, bezüglich aller anderen Arbeitsorganisationen in einer ministeriellen Verordnung geregelt werden.<sup>4</sup>

Durch diese besondere Regelungsmethode erfüllte der Gesetzgeber — nach Einschränkung der Untersuchung auf die Verhältnisse des Unternehmens — die gegenüber der Regelung erhobene doppelte Forderung: seinerseits blieben die der Wirtschaftung am nächsten stehenden Elemente der Arbeitsverhältnisse ohne Regelung, oder sie wurden nur in ihren Umrissen geregelt, wobei ihre Regelung auch anderen Gesetzgebungsorganen nicht ermöglicht wird. Dadurch wird die Selbständigkeit des Unternehmens im Rahmen der allgemeinen Regeln des Gesetzes gesichert. Zugleich wird aber das Unternehmen verpflichtet, das von der Rechtsnorm „freigelassene“ Gebiet selbst zu regeln, um von der gesetzlich gesicherten Selbständigkeit nur soweit Gebrauch zu machen, wie es

durch die Umstände notwendig ist, um die individuellen und kollektiven Interessen der Werktätigen mit ihren den besonderen konkreten Verhältnissen entspringenden Interessen in Einklang zu bringen. (Bei dieser Untersuchung lasse ich außer acht, daß der Kollektivvertrag vom Unternehmen zusammen mit dem Unternehmensorgan der Gewerkschaft abgeschlossen wird, diese Frage wird nämlich der Mittelpunkt einer weiteren Analyse sein.)

Aufgrund der bisherigen Erörterungen ist über den Kollektivvertrag festzustellen, daß er ein spezielles Mittel der Regelung ist, das die Art und Weise der Vereinigung der Arbeitskraft und des Produktionsmittels so regelt, daß durch seine Regeln die arbeitsrechtlichen Bedigungen der gewinnbringenden Wirtschaftung und im Einklang damit der Schutz des arbeitenden Menschen optimal gesichert werden.

Damit konnte aber nur eine Funktion des Kollektivvertrags beleuchtet werden, jene, die im Prozeß der produktiven Arbeit, bei der Hestellung des Einkommens (bei der des Gewinns) zur Geltung kommt.<sup>5</sup> Die andere Funktion des Kollektivvertrags gehört in den Rahmen der Verteilung des produzierten Einkommens.

*B) Der Kollektivvertrag als rechtliches Mittel für den Ausbau der inneren Interessiertheit des Unternehmens*

Wie ich schon erörtert habe, muß das Unternehmen zur Verwirklichung seines letzten Zieles — der Befriedigung der gesellschaftlichen Bedürfnisse — durch Setzung eines unmittelbaren Zieles angespornt werden. Dieses unmittelbare Ziel bei der Tätigkeit der Unternehmen ist die Steigerung ihres Gewinns. Der Staat macht also das Unternehmen an der ständigen Steigerung der Gewinnmasse materiell interessiert. Diese materielle Interessiertheit wird durch rechtliche und ökonomische Methoden gesichert: einerseits durch die besondere Methode der Gewinnabführung, andererseits durch die Bestimmung der Verhältnisse der Verwendung des Gewinns.

Der Gewinn erscheint als Differenz zwischen den Preiseinnahmen und den gesamten Aufwendungen. Der bei den Unternehmen entstandene Gewinn wird zwischen dem Staat und den Unternehmen gemäß der Vorschrift einer Rechtsregel verteilt, bzw. innerhalb des Unternehmens auf einen Beteiligungsfonds, einen Entwicklungsfonds und einen Reservefonds.

Der grundlegende Inhalt der Interessiertheit am Gewinn des Unternehmens wird durch den dritten Teil, durch den Beteiligungsfond bestimmt. Das ermöglicht auch die unmittelbare Steigerung des persönlichen Einkommens der Werktätigen.

Das Unternehmen kann die Erfüllung der Zielsetzungen, die Steigerung des Gewinns nur durch aktive Mitwirkung der Werktätigen, durch Steigerung der Wirksamkeit ihrer Arbeit erreichen. Die Werktätigen als Mitglieder der Gesellschaft — als Staatsbürger — sind Eigentümer der Produktionsmittel des Unternehmens und auf diese Weise sind sie an der Steigerung des Einkommens der Gesellschaft sowie des Unternehmens



interessiert. Diese indirekte Interessiertheit sichert aber an sich keinen solchen Ansporn, der zur Steigerung der Arbeitsproduktivität genügend wäre. Deshalb ist auch im Verhältnis zwischen Unternehmen und seiner Werk tätigen ein Mittel erforderlich, das das Interesse des Unternehmens zu den Gruppen der Werk tätigen bzw. zu den individuellen Werk tätigen vermittelt; ein unmittelbares Ziel, eine Triebkraft, welche die Werk tätigen zur Steigerung des Gewinns des Unternehmens anspornt.

Das unmittelbare Ziel der Werk tätigen ist die Steigerung ihres persönlichen Einkommens. Dieses materielle Interesse muß also von den Unternehmen als Verbindungsglied, als Motor zur Verwirklichung ihres eigenen Ziels und dadurch des Interesses der Gesellschaft so genutzt werden, daß die Werk tätigen materiell an der Steigerung des Gewinns des Unternehmens interessiert sind.

Das wird durch die Unternehmensfonds ermöglicht, welche die selbständige Wirtschaftung des Unternehmens fördern, von denen hinsichtlich der Interessiertheit der Werk tätigen der Beteiligungsfonds eine hervorragende Bedeutung hat. Ein Teil des Beteiligungsfonds kann unmittelbar zur Steigerung des persönlichen Einkommens der Werk tätigen verwendet werden, ein anderer Teil dient als materielle Deckung der sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Werk tätigen. Je größeren Gewinn also das Unternehmen erreicht, umso mehr erhöht sich das Einkommen der Werk tätigen sowie das Niveau ihrer sozialen und kulturellen Versorgung.

Bisher trachtete ich nachzuweisen, daß das Interesse des Unternehmens den Werk tätigen vermittelt und das des Unternehmens zum Interesse der Werk tätigen umgewandelt werden muß, und daß dazu die Möglichkeiten des Unternehmens wirtschaftlich und rechtlich gegeben sind.

Damit aber der Zusammenhang zwischen den erörterten, Gedanken und der Funktion des Kollektivvertrags klar wird, müssen noch zwei Fragen geklärt werden:

1. Warum muß das Unternehmen über die Aufteilung des Beteiligungsfonds entscheiden, warum kann darüber nicht ein zentrales Staatsorgan verfügen?

2. Warum ist zur Regelung der Aufteilung des Beteiligungsfonds ein rechtliches Mittel notwendig, d.h. warum muß die Aufteilung des Beteiligungsfonds geregelt werden?

ad 1. Damit der Beteiligungsfonds seine Bestimmung erfülle, ist zur Entscheidung über die Aufteilung eine große Menge von Informationen verschiedener Qualität erforderlich. Man muß z.B. die speziellen Ziele des Unternehmens, die zur Verfügung stehenden Mittel, den Personalstand usw. kennen. Diese Informationen konzentrieren sich beim Unternehmen. In Kenntnis des Ziels, der Bedingungen und der Verlustquellen kann allein das Unternehmen über den Gegenstand, die Richtung und das Maß des materiellen Anreizes entscheiden. Die Leiter des Unternehmens sind im Besitz jener Kenntnisse, auf deren Grundlage optimal darüber zu entscheiden ist, welche der Unternehmenstätigkeiten am stärksten

angespornt werden muß. Das kann je nach Unternehmen, ja sogar innerhalb eines Unternehmens verschieden sein. (Wenn z.B. in der Verpackungsabteilung eines Unternehmens wegen zeitweisem Arbeitskraftmangel die Erfüllung des Planes bedroht ist und keine Möglichkeit zur Umgruppierung der Arbeitskräfte vorhanden ist, können die Werk tätigen der Abteilung durch Setzung einer prämierten Aufgabe daran interessiert gemacht werden, daß durch eine größere Anstrengung ihrer Kräfte das Hindernis beseitigt wird und die Fertigware rechtzeitig zum Besteller kommt.) Im Fabrikationsprozeß einer Warensorte muß eventuell die Qualität verbessert werden, in anderen Fällen kann die Steigerung der Menge erwünscht sein.

Ebenfalls können die Leiter des Unternehmens in der Frage entscheiden, wer in welcher Form und in welchem Maße anzuspornen ist. Diese Entscheidung hängt auch von konkreten Faktoren ab, z.B. von der Größe und Struktur des Unternehmens. Wenn nämlich bei den Einheiten des Unternehmens (Fabrikseinheit, Betrieb, Betriebsteil, eventuell Werkstatt) das Ergebnis getrennt und gemessen werden kann, so können die Werk tätigen unmittelbar am Gewinn der gegebenen Einheit interessiert sein, wodurch ein bedeutend größerer Anreiz gesichert wird als durch einen Anteil gemäß dem Ergebnis auf Unternehmensebene.

Es hängt unter anderem auch von der guten oder schlechten Lage der sozialen Einrichtungen des Unternehmens ab, wie großer Teil des Beteiligungsfonds für die Entwicklung der Einrichtungen d. h. für indirekte Zuwendungen, und wie großer Teil für unmittelbare Bargeldauszahlung verwendet wird. Ferner kann nur in Kenntnis der Gegebenheiten des Unternehmens die Frage richtig entschieden werden, wann und welche der Formen der für unmittelbaren materiellen Anreiz verwendbaren Auszahlungen zweckmäßig anwendbar ist; wie große Summe aus dem Beteiligungsfonds für Lohnerhöhung, wie große für die Auszahlungen während des Jahres (in Form von Prämien, Belohnungen, Gewinn Prämie, Neuerungsprämie und Prämie für hervorragende technische Leistung) verwendet werden soll und wie große Summe für die Gewinnbeteiligung am Ende des Jahres reserviert werden soll. Und schließlich kann nur in gründlicher Kenntnis der Verteilung der Aufgaben innerhalb des Unternehmens und des Inhaltes der verschiedenen Arbeitskreise jenes wichtigste Erfordernis der Ausgestaltung der Interessiertheit zur Geltung gebracht werden, nämlich daß die Aufteilung der Beteiligung unter den Fabrikseinheiten, den Betriebsteilen sowie den Werk tätigen proportionell ein Beitrag zum Gewinn sein soll.

Die obigen Argumente beweisen meiner Ansicht nach überzeugend, daß eine zentrale einheitliche Regelung des inneren Interessenssystems der Unternehmen unmöglich ist, aber nicht einmal eine nach Unternehmen abweichende Regelung durch ein äußeres Organ ist mit optimaler Wirksamkeit vorstellbar. Nur das Unternehmen selbst kann am zweckmäßigsten sein inneres System der Interessiertheit ausgestalten, deshalb weist die Rechtsnorm die Wirtschaftung mit dem Beteiligungsfonds in den Wirkungskreis des Unternehmens.



ad 2. Die „Wirtschaftung“ mit der Geldsumme im Beteiligungsfonds könnte aber ohne Inanspruchnahme der rechtlichen Mittel sämtlichen Formen des materiellen Anreizes das Erreichen des gewünschten Zieles nicht sichern. Das gilt insbesondere für die Formen des individuellen Anreizes, aber in gewissem Maße erfordern auch die kollektiven Formen die Einschaltung eines rechtlichen Mittels.

Der Ausdruck „Wirtschaftung“ enthält nämlich — im Vergleich zu den rechtlichen Methoden — allzu viele Unsicherheitsfaktoren. Würde der Direktor mit der aufzuteilenden Summe nur „wirtschaften“ und keine rechtlichen Methoden in Anspruch nehmen, so würde das bedeuten, daß die Werkstätigen auch wenn sie einen hohen Gewinn erzielen, nicht sicher sein könnten, ob sie persönlich bzw. ihre Kollektive am Gewinn teilhat und in welchem Maße. Die Einschaltung eines rechtlichen Mittels in die Wirtschaftung bedeutet in gegebenem Fall, daß die Vorschrift bestimmt Bedingungen, die Bezeichnung des in die Richtung des Zieles des Unternehmens wirkenden erwünschten Verhaltens möglich wird, bei deren Eintreffen, bzw. Erfüllung mit einem bestimmten Ergebnis zu rechnen ist. Mit anderen Worten: das Unternehmen kann im voraus jene Bedingungen bestimmen, bei deren Erfüllung der Werkstätige ein subjektives Recht auf den proportionellen Anteil erwirbt. Dadurch können die Unsicherheitsfaktoren beseitigt werden und die Werkstätigen im voraus wissen, welche Bedingungen zu erfüllen sind, damit sich ihr Einkommen mit Sicherheit erhöhe, sie die Erhöhung fordern, letzten Endes es auf staatlichem Wege erzwingen können. Das in diesem Sinne sichere Bewußtsein der Beteiligung bzw. seine berechtigte Hoffnung kann aber eine viel stärkere anspornende Wirkung ausüben, als eine größtenteils unsichere Möglichkeit.

Es ist also die Inanspruchnahme des rechtlichen Mittels der Regelung beim Ausbau des inneren Systems des materiellen Anreizes des Unternehmens zweckmäßig, da es solche materielle Hebel in Bewegung zu setzen vermag, die allein mit wirtschaftlichen Methoden nicht betätigt werden könnten.

Dabei möchte ich aber bemerken, daß zwar die Unterlassung der rechtlichen Mittel ein Fehler wäre, aber auch die Übertreibung der Regelung einen ebenso großen Fehler bedeuten würde. Würden wir jede Form der Aufteilung des Beteiligungsfonds in allen seinen Elementen regeln und keinen Platz für die Beachtung der Unsicherheitsfaktoren der Wirtschaftung, des Marktes lassen, so würden wir das Gegenteil dessen erreichen, als das wir zum Ziele gesetzt haben, nämlich, daß das Unternehmen über eine breite Skala von Formen und Methoden des materiellen Anreizes verfüge, daß es durch ihre entsprechende Variierung durch Anspornung der Werkstätigen elastisch der komplizierten verschieden gerichteten Bewegung der Wirtschaftung des Unternehmens folgen könne.<sup>6</sup>

Diese Erkenntnis widerspiegelt sich in den Regeln bezüglich der Aufteilung des Beteiligungsfonds, indem sie nur in einem engen Kreise die Regelung der Aufteilung obligatorisch machen, dagegen in einem weiteren Kreise die Regelung ermöglichen.<sup>7</sup>

Nach dem Gesagten ist es – meiner Ansicht nach – klar geworden, daß die Formen des materiellen Anreizes, seine bestimmten Elemente geregelt werden müssen, und daß diese Regelung nur vom über den Anteilfonds verfügenden (wirtschaftenden) Unternehmen entsprechend durchgeführt werden kann. Deshalb verfügt der Gesetzgeber richtig, daß die Aufteilung des Beteiligungsfonds durch die innere Regelungsform des Unternehmens, durch den Kollektivvertrag geregelt werde.

Die Feststellung bezüglich der Funktion des Kollektivvertrages muß demzufolge dadurch ergänzt werden, daß diese spezielle Regelungsform des Unternehmens nicht nur die arbeitsrechtlichen Bedingungen der gewinnbringenden Wirtschaftung des Unternehmens und damit in Einklang den Schutz des arbeitenden Menschen sichern soll, sondern ihre Funktion ist auch die Sicherung der inneren Interessiertheit des Unternehmens, d. h. die Umformung, die Umgestaltung der zum Unternehmen als Einheit strömenden volkswirtschaftlichen Interessen zum individuellen Interesse der Werktätigen und zum Interesse der kleineren Kollektiven der Werktätigen.

Die interessenvermittelnde Rolle des Kollektivvertrages zeigt sich aber nicht nur in der Aufteilung des Beteiligungsfonds. Die Feststellungen sind größtenteils auch für die Wirtschaftung mit den Arbeitslöhnen geltend. In diesem Kreise sind aber die Möglichkeiten des Unternehmens beschränkter. Der Anreiz ist nämlich nur eine Funktion des Arbeitslohnes. Das Maß des Arbeitslohnes wird auch durch soziale Gesichtspunkte und durch die Notwendigkeit der Einhaltung gewisser – in gesellschaftlichen Dimensionen erwünschten – Lohnproportionen beeinflusst. Eben deshalb wird der Arbeitslohn im Interesse der Einhaltung des volkswirtschaftlichen Gleichgewichts durch Rechtsnormen geregelt, indem obere und untere Grenzen festgelegt werden. Aufgrund ähnlicher Überlegungen wird auch das Maß der Lohnerhöhung aus dem Gewinn beeinflusst.

Jene Elemente des Arbeitslohnes aber, die berufen sind, das Interesse des Unternehmens zu vermitteln, die dem Anreiz der Werktätigen dienen und zugleich eine Regelung erfordern, werden im Kollektivvertrag bestimmt. Solche sind die Lohnsysteme, die Lohnformen für gewisse Gruppen der Werktätigen des Unternehmens sowie die Regelung der Bedingungen und des Maßes der Zusatzlöhne im Kollektivvertrag, die im Gesetzbuch der Arbeit, Abschnitt V, § 62 und § 65 vorgeschrieben sind. Es kann nämlich nur innerhalb des Unternehmens darüber entschieden werden, welche der Lohnformen am meisten eine bestimmte Arbeit fördert.

Der Kollektivvertrag bedeutet also die letzte Phase der Regelung des Aufteilungsprozesses auf die Weise, daß dadurch die Funktion, des Anreizes der verschiedenen Kanäle der Aufteilung (der Löhne und der übrigen aus der Arbeit stammenden Einkommensfaktoren) am wirksamsten zur Geltung gebracht wird.

Die obige Definition der Funktion des Kollektivvertrages muß noch durch einige Gedanken ergänzt werden. Ich möchte betonen, daß die



bisher dargelegten beiden Funktionen des Kollektivvertrages eine enge Einheit bilden. Ihre Trennung ist allein durch die zur Erleichterung der Untersuchung angewandte Methode begründet. Die beiden Funktionen kommen in Wechselwirkung einander bedingend zur Geltung, wie auch der Produktions- und Verteilungsprozeß selbst. Die Festlegung der adäquaten Regeln der Wirtschaftung mit den Arbeitskräften schafft im Kollektivvertrag die Bedingungen des Erreichens eines größeren Gewinns. Der größere Gewinn hat aber einen größeren aufteilbaren Teil, das im Falle der richtigen Bestimmung der Verteilungsregeln im Kollektivvertrag eine erhöhte Interessiertheit, einen stärkeren Anreiz sichert.

Die bisherige Definition der Funktion des Kollektivvertrages ist ferner damit zu ergänzen, daß beide Funktionen des Kollektivvertrages die Möglichkeit und die Notwendigkeit der Aufdeckung und der Auflösung der Interessengegensätze innerhalb des Unternehmens enthalten.

Das gesellschaftliche Eigentum der grundlegenden Produktionsmittel schafft zwar eine objektive Möglichkeit für die Begegnung der volkswirtschaftlichen, der Unternehmens- und der individuellen Interessen und zahlreiche Mittel des neuen Systems der Wirtschaftslenkung dienen der Übereinstimmung dieses Interessensystems auf mehreren Ebenen. Trotzdem kommt es vor, daß Interessenkonflikte im Verhältnis zwischen Unternehmen und Volkswirtschaft, zwischen den Unternehmen sowie bei den inneren Verhältnissen des Unternehmens entstehen. Diese Widersprüche sind aber nicht unauflösbar, auch nicht vollständig, sondern immer nur partielle Widersprüche.

Das Interesse des Unternehmens spielt eine besondere vermittelnde Rolle zwischen dem individuellen und dem gesellschaftlichen Interesse. Die an der gesellschaftlichen Produktion teilnehmenden Werktätigen nehmen im Rahmen des Unternehmens, als Mittglieder der Kollektive im Prozeß der gesellschaftlichen Aneignung teil. Die daraus entspringenden individuellen Interessen integrieren sich im Interesse des Unternehmens. Das Interesse des Unternehmens bedeutet aber nicht einfach die Summierung der individuellen Interessen der Werktätigen. Im Interesse des Unternehmens kommen nur die gemeinsamen, für die Gesamtheit der Kollektive wesentlichen Interessen der Mitglieder der Kollektive zum Ausdruck. Dieses gemeinsame Interesse erscheint – gegenüber dem Interesse des Individuums und der Gesellschaft – als spezielles Interesse des Unternehmens.

Das allgemeine Interesse ist auch keine einfache Summierung der individuellen oder Gruppeninteressen; auch das allgemeine Interesse integriert von diesen nur die gemeinsamen, wesentlichen Elemente. Das allgemeine Interesse die wesentlichen, gemeinsamen Elemente der Unternehmensinteressen umfaßt, vermittelt das Interesse des Unternehmens auch die gemeinsamen Interessen der Mitglieder der Kollektive für das gesellschaftliche Interesse. Das Interesse des Unternehmens bildet aber zugleich einen Knotenpunkt des gegengerichteten Prozesses: es vermittelt das gesellschaftliche Interesse für das individuelle Interesse der Werktätigen.<sup>8</sup>

Da also die Interessen der höheren Ebenen nur die wesentlichen und gemeinsamen Elemente der Interessen der unteren Ebenen integrieren, ist die Übereinstimmung der Interessen nicht vollkommen, daher ist ein Zusammenstoß der Interessen nicht nur möglich, sondern auch objektiv notwendig. Die Dauer oder Verschärfung dieser Konflikte würde aber die Entwicklung der Volkswirtschaft verlangsamten, eventuell hindern, deshalb müssen wir nach deren ständiger Lösung mit verschiedenen Mitteln und Methoden trachten.

Die konkreten Methoden der Übereinstimmung der volkswirtschaftlichen und Unternehmensinteressen werden durch den Wirtschaftsmechanismus bestimmt. Ein wesentlicher Zug unseres neuen Wirtschaftsmechanismus besteht eben darin, daß die Übereinstimmung der Interessen nicht durch Leugnung der besonderen Interessen, sondern durch die Anerkennung ihrer objektiven Existenz erreicht werden soll.

Die weitgehende Verwendung der Wertkategorien, die Steigerung der Selbstständigkeit der Unternehmen, die Ausnützung der entgegengesetzten Interessen des Marktes und des Unternehmens spielen nicht nur eine interessenvermittelnde Rolle, sondern sie sind auch Mittel der Auflösung der Widersprüche, Bewegungsformen im Verhältnis des Unternehmens zur Volkswirtschaft sowie der Unternehmen untereinander.

Das Unternehmen kann aber nicht nur nach außen (mit einem anderen Unternehmen) bzw. nach oben (mit der Volkswirtschaft) Interessenkonflikte haben, sondern auch nach innen. Es kann innerhalb des Unternehmens die relative Absonderung zahlreicher und vielfältiger Interessen beobachtet werden, die sich in einem Konflikt verschiedenen Charakters und verschiedener Richtung und verschiedener Intensität offenbaren.

Zwar werden die gemeinsamen und wesentlichen Interessen der Unternehmenskollektive durch das Unternehmeninteresse integriert, die Kollektive kann (gemeinsame, aber unwesentliche, oder wesentliche, aber nicht gemeinsame, jedenfalls aber verhältnismäßig verschiedene) besondere Interessen gegenüber dem Unternehmen, der das Unternehmen vertretenden Leitung haben. Der umfassendste Interessengegensatz kann dem mit der Erhöhung des persönlichen Einkommens verbundenen Interesse der Werktätigen entspringen, wenn das Interesse des Unternehmens eine erhöhte Steigerung der Produktion erfordert. Das Recht regelt zwar, wie großer Anteil des beim Unternehmen verbleibenden Betrags des Gewinns für die Entwicklung des Unternehmens aufzuwenden ist und wie großer Anteil persönliches Einkommen werden kann (Entwicklungs- und Beteiligungsfonds), und schließt dadurch die Möglichkeit eines scharfen Konfliktes aus, doch bleiben zahlreiche objektive Möglichkeiten des Interessenzusammenstoßes zurück. Die Rechtsnorm ermöglicht z.B. die Umgruppierung des Beteiligungsfonds, seine Verwendung für Entwicklungszwecke. Es ist leicht vorstellbar, daß ein Entschluß des Unternehmens, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchte, auf den Widerstand der gesamten Kollektive stößt.

Neben dem eventuellen Interessengegensatz zwischen dem Unternehmen und der Kollektive kann ein Konflikt auch mit seinen Einheiten



(Fabrikseinheit, Betrieb, Werkstatt), mit verschiedenen Schichten der Werktätigen, mit Werkstätigengruppen und mit einzelnen Werktätigen entstehen. Es können ferner die Einheiten des Unternehmens, die Werkstätigenschichten oder Gruppen und die individuellen Interessen der Werktätigen untereinander in Konflikt geraten. Ohne eine Aufdeckung des Inhaltes und der Zusammenhänge des komplizierten Interessensystems innerhalb des Unternehmens auf mich nehmen zu können, möchte ich mit einigen Beispielen die aus dem relativen Interessenunterschied stammenden typischen Konfliktmöglichkeiten schildern.

Das Unternehmen kann mit seinen Einheiten, ferner die Einheiten untereinander können wegen der unproportionellen Aufteilung der Aufgaben, sowie wegen einer Aufteilung des Beteiligungsfonds in Konflikt geraten, die das Maß des Beitrags zum Gewinn nicht in Betracht zieht. Ein Interessenzusammenstoß kann z.B. durch eine hervorgehobene Entwicklung einer Fabrikseinheit zum Nachteil der anderen hervorgerufen werden.

Innerhalb der Kollektive ist das wichtigste schichtenbildende Kennzeichen die Art der verrichteten Arbeit, d. h. der in der Arbeitsverteilung eingenommene Platz, der innerhalb des Unternehmens ebenso wie in der Gesellschaft besondere Schichten, Gruppen zustande bringt, innerhalb der Gruppen eine gewisse Interessengleichheit oder Gleichförmigkeit, unter den Gruppen aber die Möglichkeit von Konflikten schafft.<sup>9</sup> Gemäß dem Charakter der Arbeit können die Werktätigen in zwei große Gruppen eingeteilt werden, in die Gruppen der physischen und der geistigen Werktätigen. Innerhalb der Gruppen bildet sich die Erkenntnis ihrer eigenen besonderen Lage und das daran eng haftende besondere Wertsystem. Die geistigen Werktätigen können wieder vor allem in technische und administrative Angestellte geteilt werden. Die technischen Angestellten genießen im allgemeinen eine größere gesellschaftliche und materielle Anerkennung und das verursacht häufig Konflikte.

Eine ernste Konfliktenquelle liegt darin verborgen, daß in derselben Einstufungskategorie mit demselben Lohn Werktätige mit verschiedener Fachbildung eingereiht sind.

Aus der Kategorie der geistigen Werktätigen ragt die Schicht der Leiter hervor. Im Zusammenhang damit können typische Konflikte zwischen den Leitern und den Geleiteten entstehen. Ihre Aufgabe ist nämlich die Festlegung, Überwachung und Bewertung der individuellen Arbeit anderer Personen, wobei auch bei entsprechender Objektivität und im Besitz der besten Leitereigenschaften Zusammenstöße entstehen können.

Die physischen Werktätigen teilen sich gemäß ihrer Qualifikation in drei große Gruppen: in die der Facharbeiter, der gelernten Arbeiter und der Hilfsarbeiter. Bei diesen drei Gruppen ist der Konflikt infolge des Lohnes (insbesondere infolge des individuellen Stücklohnes) am häufigsten, aber auch die Verteilung der Steigerung des Durchschnittslohnes kann ähnliche Konflikte verursachen.

Die soziologischen Untersuchungen ziehen ferner auch die Unterschiede nach Geschlecht, Alter und Wohnsitz in Betracht. Die Frauen, die Männer, die alten und jungen Arbeiter, ferner jene die entfernt oder an Ort und Stelle wohnen, sind ebenfalls Träger gewisser relativer eigener Interessen.

Neben den genannten typischen Konfliktmöglichkeiten ist noch verschiedenes anderes zu beobachten, wie z. B. die Spannungen zwischen den alten und neuen Werktätigen, ein Gegensatz wegen der günstigen bzw. ungünstigen Arbeitsbedingungen usw.

Das Unternehmen kann seine Zielsetzungen optimal nur durch eine koordinierte Arbeit harmonischer Arbeitskollektiven erreichen. Die Konflikte innerhalb des Unternehmens können aber zu scharfen Zusammenstößen führen, sie können den Gewinn des Unternehmens verringern und die Entwicklung der Kollektive hindern. Deshalb muß das Unternehmen mit verschiedenen Mitteln bestrebt sein die Konfliktquellen sowie die vorhandenen Interessenzusammenstöße zu erkennen und zu lösen. Unter den Mitteln, die dazu geeignet sind, spielt der Kollektivvertrag eine bedeutende Rolle, der durch die Bestimmung des Inhaltes und durch den gesetzlich vorgeschriebenen Prozeß des Abschlusses eine wirksame Form der Aufdeckung und Lösung zahlreicher Interessen innerhalb des Unternehmens sein kann. Bei beinahe allen Elementen des Inhaltes des Kollektivvertrages ist das relative Interesse des Unternehmens und des Werktätigen, d. h. der Wirtschaft und des Humanums, fallweise der Zusammenstoß der Interessen zu beobachten. Denken wir nur an die Regeln der Abänderung der Leistungsforderungen, an die Bestimmung der Schranken der Überstunden, an die mehrschichtige Arbeitszeiteinteilung, an die Kündigung oder an die Interessengegensätze, die im Zusammenhang mit der verteilungsregelnden Funktion des Kollektivvertrages auftauchen können.

Der Kollektivvertrag ist also eine Bewegungsform der in den Arbeitsverhältnissen auftauchenden Interessenkonflikte und ein Lösungsmittel, das durch Ausbau des inneren Interessensystems des Unternehmens, die getrennten Interessen integriert, d. h. sie auf die Weise löst, daß sie sich dem Unternehmensinteresse nähern.

Damit aber der Kollektivvertrag die Aufgabe der Lösung der Interessenkonflikte wirksam erfüllen kann, ist es notwendig, daß im Laufe seiner Schaffung vor der Bestimmung der Rechte und Pflichten, eine Abwägung, eine Beachtung der zwei- oder mehrseitigen Interessen erfolge, daß die Schaffer des Kollektivvertrages in allen Elementen nach einer Koordinierung, einer Proportionierung der gegensätzlichen Interessen trachten. Dessen Bedingung ist aber objektiv, daß die gegensätzlichen Interessen organisch in der Ausbildung des Inhaltes vertreten sind, d. h. daß der Zusammenstoß und die Lösung der gegensätzlichen Interessen in einer Diskussion von Parteien erfolge, die über entsprechende Kraft und Organisation verfügen.

Nach Erkenntnis dieser objektiven Notwendigkeit machte der Gesetzgeber die Schaffung des Kollektivvertrages nicht allein zur Pflicht des



Unternehmens, sondern zu einer gemeinsamen Aufgabe des Unternehmens und der die Arbeiterkollektive vertretenden Gewerkschaft. Damit hat das Gesetzbuch der Arbeit eine neue Form der Teilnahme der Werktätigen an der Leitung geschaffen. Da die Teilnahme der Werktätigen an die Leitung ein wesentliches theoretisches und praktisches Problem des Arbeitsrechtes ist, und da meiner Ansicht nach die dritte Funktion des Kollektivvertrages eben die Förderung der Wirksamkeit der Teilnahme ist, sollte diese Frage etwas eingehender untersucht werden.

*C) Der Kollektivvertrag als eine Form der Teilnahme der Werktätigen an der Leitung*

Bei der Untersuchung der Eigenheiten des staatlichen Unternehmens wurde bereits festgestellt, daß in Ungarn, ebenso wie in der Mehrzahl der sozialistischen Staaten die grundlegenden Produktionsmittel in wirtschaftlichem Sinn als Eigentum der gesamten Gesellschaft rechtlich im Besitze des Staates stehen.

Daraus folgt eine wichtige Funktion des Staates innerhalb der Leitung, der Organisation der Gesellschaft: die Leitung und die Organisation des wirtschaftlichen Lebens. Der Staat sichert durch die Organisation und Leitung der wirtschaftlichen Prozesse die Verwendung der Produktionsmittel im Interesse der gesamten Gesellschaft.

Durch die Beseitigung des Privateigentums hört aber die Entfremdung des Staates nicht automatisch auf. Die Entfremdungstendenzen des Staates, als eines verhältnismäßig abgesonderten Organs können auch im Sozialismus gegenüber den Interessen der Gesellschaft zur Geltung kommen. Die im staatlich-politischen Leben und in anderen Sphären der Gesellschaft zur Geltung kommende sozialistische Demokratie ist berufen zu verhindern, daß sich diese negative Tendenz durchsetzt.<sup>10</sup> Ich betrachte aber die Untersuchung der Problematik der sozialistischen Demokratie nicht als meine Aufgabe. Zwecks Bestimmung der Funktionen des Kollektivvertrags genügt folgende Fragen zu beantworten:

1. Warum ist die Betriebsdemokratie ein notwendiges Element der sozialistischen Demokratie und was ist das Ziel der Betriebsdemokratie?
2. In welcher direkten und indirekten Form wird die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Kontrolle des Unternehmens verwirklicht?
3. Welche Rolle spielt der Kollektivvertrag unter den Formen der Teilnahme?

ad 1. Die prinzipielle Grundlage der Betriebsdemokratie wurde im ungarischen Recht zuerst von Andor Weltner ausgearbeitet. Gemäß seiner Konzeption erscheint das staatlich-gesellschaftliche Eigentum als eine neuartige besondere Eigentumsgemeinschaft, dessen Teileigentümer sämtliche Staatsbürger sind. Die Staatsbürger üben aber ihre Teileigentümerrechte nicht nur durch ihre Staatsbürgerrechte aus; auf diese Weise erfolgt nur die Ausübung der Rechtsstellung des Teileigentümers auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Im Rahmen des Unternehmens stehen

dem Menschen die Teileigentümerrechte nicht als einem Staatsbürger, sondern als dem Mitglied der Kollektive zu, und zwar aufgrund „seines Mitgliedsverhältnisses in der Kollektive“, das den Werktätigen berechtigt, auch durch die Institutionen der Betriebsdemokratie die Tätigkeit des Unternehmens beeinflussen zu können.<sup>11</sup>

Andor Weltner betrachtet die Teilnahmerechte als Eigentümerrechte, d. h. als solche Rechte, die nicht in Form, des Eigentumsrechtes (bzw. der dessen Inhalt bildenden Besitz-, Nutzungs- und Verfügungsrechte), sondern in Form der genannten Staatsbürger-, der kollektiven und individuellen arbeitsrechtlichen subjektiven Rechte zur Geltung kommen. Die Qualität des Teileigentümers ist also in der Konzeption von Andor Weltner allein die gesellschaftliche Basis der Betriebsdemokratie.

Daraus kann die Folgerung abgeleitet werden, daß die Betriebsdemokratie ein notwendiges Ergänzungselement des sozialistischen staatlichen Eigentumsrechtes ist, das an sich als die juristische Ausdrucksform des gesellschaftlichen Eigentums – wenn es auch eine primäre Ausdrucksform ist – die Verwendung der Produktionsmittel im Interesse der ganzen Gesellschaft nicht in vollem Maße zu sichern vermag.

Diese Antwort ist aber meiner Ansicht nach noch nicht vollständig. Sie wirft nämlich jene weitere Frage auf, daß wenn die Gefahr der Interessentrennung gegenüber der Gesellschaft im Zusammenhang mit dem Staate als einem die ganze Gesellschaft leitenden Fachapparat auftaucht, (wo übrigens maximal die Möglichkeit der Erkenntnis und des Dienstes des gesellschaftlichen Interesses besteht), was die Garantie dafür ist, daß die kleineren Kollektiven der Werktätigen (innerhalb des Unternehmens) die Interessen der ganzen Gesellschaft besser vertreten können. Meiner Ansicht nach gibt es dafür gar keine Garantie, im Gegenteil, die Kollektive vermag die Interessen der ganzen Gesellschaft viel weniger als der Staat zu erkennen und ihnen zu dienen. Denn – wie ich schon oben erörtert habe – vermittelt eben der Staat mit rechtlichen Mitteln und über wirtschaftliche Kanäle zum Unternehmen und innerhalb des Unternehmens zur Kollektive das gesellschaftliche Interesse. Ich habe auch betont, daß das Unternehmen, die Kollektive und auch die individuellen Werktätigen Interessen haben können, die sich vom gesellschaftlichen Interesse unterscheiden und die manchmal auch gegen die gesellschaftlichen Interessen zur Geltung kommen können.

Die prinzipiellen Grundlagen der Betriebsdemokratie sind also mit den Grundlagen der sozialistischen Demokratie nicht vollkommen identisch. Die Betriebsdemokratie hat beschränktere Ziele und spezifische Methoden.<sup>12</sup> Welches sind diese Ziele?

a) Die Werktätigen sind als Arbeitnehmer Träger besonderer Arbeitnehmerinteressen. Die Werktätigen empfinden ihre Qualität als Arbeitnehmer viel unmittelbarer als ihre Eigentümerqualität. Sie sind in erster Linie und entscheidend als Arbeitnehmer und nicht in ihrer Eigentümerqualität an den Gütern der Gesellschaft beteiligt. Zwar hält der Staat bei der rechtlichen Regelung und bei der Bestimmung der wirtschaftlichen Hebel diese besonderen Interessen vor Augen und es ist auch



das Interesse und die Pflicht des Unternehmens, die Interessen der Werktätigen zur Geltung zu bringen, doch ist der Staat in erster Linie Träger der gesamtgesellschaftlichen, das Unternehmen aber Träger der eigenen wirtschaftlichen Interessen. Eben deshalb ist es unumgänglich notwendig, die Ausdrückung und Durchsetzung der besonderen Arbeitsnehmerinteressen institutionell zu sichern und im Falle der Abweichung oder des Zusammenstoßes dieser besonderen Interessen sie aufeinander abzustimmen oder aufzulösen. Teils ist die Institution der Betriebsdemokratie berufen, diese Aufgabe in verschiedenen Formen und mit verschiedenen Methoden in erster Linie aber durch die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung des Unternehmens zu erfüllen.<sup>13</sup>

b) Das andere Ziel der Betriebsdemokratie steht – meiner Ansicht nach – in enger Verbindung mit den Zielen und der Struktur des Unternehmens.

Zur Abwicklung der gesellschaftlichen Arbeitsprozesse sind unter anderem die staatlichen Unternehmen berufen, die vom Staate zwecks Organisation und Leitung der Arbeitstätigkeit der Staatsbürger und zwecks Verwaltung des staatlichen sozialistischen Vermögens ins Leben gerufen werden.

An der Spitze des staatlichen Unternehmens steht der Leiter, der die Tätigkeit des Unternehmens leitet und in dessen Vertretung handelt, in seinen Sachen im allgemeinen selbständig entscheidet. Die Leitung des Unternehmens umfaßt auch die Leitung der Arbeit der eingeteilten Werktätigen. Unter dem Begriff der Leitung einer sozialistischen Organisation verstehen wir jede Äußerung des Willens des Leiters, unabhängig davon, ob es sich um Fragen handelt, welche die Entwicklung, Tätigkeit, Verteilung oder Kontrolle, als notwendige Elemente der Leitung berühren.<sup>14</sup>

Das Wesen des Unternehmens ist aber dessen persönliche Seite, die Arbeiter, welche die Produktionsmittel betätigen, die produktiven Arbeitsprozesse tatsächlich verrichten.

Der erreichte Grad der gesellschaftlich-wirtschaftlichen Entwicklung hat notwendigerweise die Arbeitsteilung zwischen Leitern und jenen zur Folge, die eine zu verrichtende Tätigkeit durchführen. Diese Arbeitsteilung ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, daß die Werktätigen, welche die Arbeit durchführen, neben ihrer eigenen Tätigkeit zugleich keine leitende wirtschaftliche Tätigkeit ausüben können. Das wird durch ihre verhältnismäßig lange Arbeitszeit, den Mangel an entsprechenden Kenntnissen usw. nicht ermöglicht.

Die Trennung der Teilnehmer des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses auf Leiter und Geleitete (d. h. auf Arbeitsverrichter) ist also notwendig. Zugleich enthält diese Trennung einen sonderbaren Gegensatz: jene Tatsache, daß der Arbeiter, der die ganze Existenz der Gesellschaft schafft und neue Werte zustandebringt, als „Gegenstand der Leitung“ betrachtet wird, kann mit dem sozialistischen Charakter der Produktionsverhältnisse nicht in Einklang gebracht werden. Sowohl der Humanisationsprozeß der sozialistischen Gesellschaft, wie auch die erfolgreichere Verwirklichung

der wirtschaftlichen Zielsetzungen machen es erforderlich, daß die Werktätigen fühlen, daß sie Subjekte, nicht nur Objekte der Leitung sind.

Im Dienste dieser Ziele müssen also jene Institutionen und Formen zustande gebracht werden, welche die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung des Unternehmens gewährleisten.<sup>15</sup>

Es ist aber nicht meine Aufgabe in dieser Arbeit die verzweigten Probleme und zahlreichen Zusammenhänge der Betriebsdemokratie darzulegen. Mein Ziel besteht bloß darin, daß ich den Platz des Kollektivvertrages im System der Betriebsdemokratie klarlege, und dadurch beweise, daß auch die Entfaltung der Betriebsdemokratie eine Funktion des Kollektivvertrages ist. Dazu muß eine kurze Übersicht darüber gegeben werden, welche Hauptformen der Betriebsdemokratie in Ungarn bekannt sind, die der Verwirklichung der genannten Ziele dienen.

ad 2 Das wichtigste inhaltliche Kriterium der Betriebsdemokratie ist — wie ich erörtert habe — die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Kontrolle des Unternehmens. Zwei Hauptformen sind dabei zu unterscheiden, und zwar die unmittelbare und die indirekte — d. h. durch die Vermittlung einer gewählten Organisation erfolgte — Teilnahmeform. Innerhalb beider Gruppen gibt es rechtlich geregelte und keiner rechtlichen Regelung unterworfenen Teilnahmeformen. Unsere Untersuchung richtet sich diesmal auf die rechtlich geregelten Formen.

Eine wichtige Form der Teilnahme der Werktätigen an der Leitung des Unternehmens ist die Produktionsberatung, an der jeder Werktätige berechtigt ist teilzunehmen, das Wort zu ergreifen und in den zu entscheidenden Fragen seine Stimme abzugeben. Die Beratung behandelt die Fragen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens. Ihre Befugnis erstreckt sich überwiegend auf Meinungsäußerung, auf Vorschläge und nur in engem Kreis auf Entscheidungen.<sup>16</sup>

Das Gesetzbuch der Arbeit schuf eine andere Form der unmittelbaren Teilnahme der Werktätigen an der Leitung durch die Regelung des Kollektivvertrages.<sup>17</sup> Obwohl den Kollektiven der Werktätigen bei der Ausgestaltung des Inhaltes des Kollektivvertrages kein Entscheidungsrecht zusteht, ist der Entwurf des Kollektivvertrages und die Diskussion über den Bericht des Direktors eine wichtige Form der Teilnahme an der Leitung. Die Rechte der Werktätigen in Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag ermöglichen, daß die Werktätigen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ihres Einkommens ein Wort mitreden. Der Kollektivvertrag ist — hinsichtlich seines Gegenstandes — zur Erweiterung der unmittelbaren Demokratie am besten geeignet, da darin das unmittelbarste Arbeitsnehmerinteresse verkörpert wird. Der Kollektivvertrag zieht also die demokratischen Äußerungen, direkt an.

Wie notwendig und nützlich auch die unmittelbare Einbeziehung der Werktätigen in die Leitung und Kontrolle des Unternehmens ist, so kann das nicht unbeschränkt erhöht werden. Zahlreiche gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Faktoren beeinflussen die Frage, wie weit sich die Teilnahme erstrecken kann. Die Werktätigenkollektive kann z.B. die die Wirtschaftung des Unternehmens berührenden grundlegenden



Probleme nicht entscheiden. Dazu besitzen die Werktätigen weder entsprechende Informationen, noch verfügen sie über entsprechende Fachkenntnisse. Der unmittelbaren Teilnahme muß daher dort Raum gelassen werden, wo diese Teilnahmeform am fruchtbringendsten sein kann, wo also das Interesse am unmittelbarsten, und die Kenntnisse am höchsten sind. Diese Bedingungen ändern sich aber ständig, sie entwickeln sich und müssen auch bewußt entwickelt werden. Wir müssen nach Möglichkeiten der unmittelbaren Teilnahme durch ständige Erkenntnis der Praxis und durch deren wissenschaftliche Verallgemeinerung ständig suchen.

Ferner werden die Möglichkeiten der unmittelbaren Teilnahme durch die allgemeine Bewußtseinsstufe der Werktätigen, durch die Intensität ihrer politischen Aktivität stark beeinflusst. Der relativ niedrige Grad der politischen Kultiviertheit entspringt in Ungarn den Besonderheiten der geschichtlichen Entwicklung der Gesellschaft, der Tatsache, daß vor der Befreiung die Möglichkeiten zur demokratischen Teilnahme an den politischen Prozessen für die unterdrückten Klassen nicht vorhanden waren.<sup>18</sup> Dazu kamen noch das System der Wirtschaftsleitung der 50-er Jahre und die Politik des Personenkultes. Diese Faktoren bestimmen teilweise die Möglichkeiten der unmittelbaren Teilnahme der Werktätigen, ihre Tiefe, und geben eine Erklärung für die Ausnützung der bestehenden Möglichkeiten und Teilnahmeformen bzw. den niedrigen Wirkungsgrad.

Die genannten Faktoren lassen darauf schließen, daß die unmittelbare Teilnahme der Werktätigen an der Leitung an sich noch nicht zum Erreichen der gewünschten und möglichen Wirksamkeit der Teilnahme genügt, dazu, daß das Interesse der Werktätigen für die Teilnahme an der Leitung erfüllt wird. Das ist nur so zu erreichen, wenn die Werktätigen auch durch gewählte Organe (d. h. auch durch Vermittlung der gewählten Organe) an der Leitung teilnehmen. Die Organisationsform erhöht nämlich die Wirksamkeit der Teilnahme stark, weil sie einerseits eine regelmäßige Tätigkeit ausübt, wodurch auch die Teilnahme an der Leitung regelmäßig wird gegenüber dem nicht kontinuierlichen Charakter der unmittelbaren Teilnahme, die sich notwendigerweise daraus ergibt, daß die Werktätigenkollektive nicht täglich zur Beratung einberufen werden kann. Andererseits ist die Organisation imstande, die einheitlichen und allgemeinsten Interessen der Kollektive zu bestimmen, die zahlreichen Meinungen und Interessen zu integrieren und zu vertreten. Die Organisation verfügt ferner über höheres politisches Bewußtsein und über Fachkenntnisse. Die Funktionierung der unmittelbaren Teilnahmeformen kann dieses Ergebnis nicht sichern, dagegen können an den kollektiven Diskussionen die Interessengegensätze, die Meinungsunterschiede besser an die Oberfläche kommen, offen zusammenstoßen, und auch im Prozeß der Erkenntnis und der Vereinheitlichung der Interessen eine wichtige Rolle spielen. Die Möglichkeiten der unmittelbaren Teilnahme hindern ferner die Trennung der Organisation von den Werktätigen.

Die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Kontrolle der Unternehmen wird – in organisatorischer Form – durch das Unternehmensorgan der Gewerkschaft gesichert.

Die Gewerkschaften spielen im System der sozialistischen Gesellschaft die Rolle einer der wichtigsten Massenorganisationen. Sie umfassen die breiten Massen der in Arbeitsverhältnis stehenden Werktätigen, sie stehen in engster Verbindung mit ihren Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnissen. Ihre Aufgaben übersteigen die Fragen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen: sie nehmen an der politischen Erziehung der Werktätigen teil, sie wirken an der Ausgestaltung der Lebensniveaupolitik des Landes mit usw.

Hier ist nur die Frage zu beantworten, durch welche indirekten Formen die Gewerkschaft die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung des Unternehmens ermöglicht.

Da die Aufgaben der Gewerkschaften zu einem bedeutenden Teil mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Werktätigen im Zusammenhang stehen, werden ihre Tätigkeit (ihre Rechte) und die diesen Rechten gegenüberstehenden Arbeitgeberpflichten im Gesetzbuch der Arbeit geregelt. Hinsichtlich der Bewertung der Position der Gewerkschaft innerhalb des Unternehmens sind die Bestimmungen der Rechtsnorm über die staatlichen Unternehmen von Bedeutung.<sup>19</sup>

Diese Rechtsnormen hohen Niveaus sichern den Gewerkschaften – als Vertretungsorganen und Organen für den Interessenschutz der Werktätigen – zur Ausübung ihrer Funktionen in einem weiten Kreise verschiedene Rechte. Das Gesetzbuch der Arbeit bestimmt als erstes das Ziel und den Kreis dieser Berechtigungen, sowie ihren Charakter auf einer höheren Ebene der Allgemeinheit, dann werden die konkreten Formen der Teilnahmerechte geregelt. Dementsprechend haben die Gewerkschaften das Recht, zwecks Erhöhung des materiellen, sozialen und kulturellen Niveaus der Werktätigen sowie zum Schutz ihrer Rechte und Interessen im Zusammenhang mit ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen eine regelmäßige Tätigkeit auszuüben, die Werktätigen in diese Tätigkeit einzubeziehen und über diese Fragen zu informieren, sowie sie vor der Leitung des Unternehmens und vor den staatlichen Organen zu vertreten.<sup>20</sup>

Damit aber die Gewerkschaft von diesen Rechten tatsächlich Gebrauch machen kann, mußten diese Rechte auf der Seite des Unternehmens mit entsprechenden Verpflichtungen unterstützt werden. Deshalb hat das Arbeitsgesetz das Unternehmen verpflichtet, mit der Gewerkschaft zusammenzuwirken, ihre Tätigkeit zu fördern und auf die Bemerkungen und Vorschläge der Gewerkschaft seinen begründeten Standpunkt mitzuteilen.<sup>21</sup>

Durch die Regelung der konkreten Formen der Teilnahme an der Leitung des Unternehmens hat das Arbeitsgesetz – meiner Meinung nach – jene schwere Aufgabe erfolgreich gelöst, daß mit der Ausdehnung der Betriebsdemokratie gleichzeitig der Wirkungskreis der verantwortlichen Einmannleitung erhöht wurde. Im Vergleich zur früheren Regelung wurde auf anderer prinzipieller Grundlage und in einer abweichenden Struktur das Recht des Einverständnisses, der Meinungsäußerung



und der Kontrolle ausgebaut, ferner wurden auch neue Formen eingeführt.

Der Grundsatz der Regelung der Rechte der Gewerkschaften besteht darin, daß das Arbeitsgesetz die Elastizität und die Geschwindigkeit der konkreten individuellen Entscheidungen der Leiter sichern will, deshalb sind dabei weder das Recht des Einverständnisses (für die Gewerkschaft), noch die Pflicht der Einholung der Meinung (für das Unternehmen) vorgeschrieben. Bei der Regelung auf Unternehmensebene im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und bei der Regelung der allgemeinen Fragen (wenn die Ausübung der Rechte der Leiter durch Schaffung von Normen erfolgt) ist dagegen das Einverständnis der Gewerkschaft bzw. eine gemeinsame Schaffung der Norm notwendig. Zur Durchführung der so geschaffenen Regeln muß das Unternehmen nur dann die Meinung der Gewerkschaft einholen, wenn seine Maßnahme eine größere Gruppe der Werktätigen berührt.<sup>22</sup> Schließlich entscheidet die Gewerkschaft selbst über die Art und Weise der Verwendung der im Kollektivvertrag festgelegten sozialen und kulturellen Fonds. Sie muß aber vor der Entscheidung die Meinung des Unternehmens einholen.

Aus der oben beschriebenen Regelung des Rechtes des Einverständnisses, bzw. der Meinungsäußerung der Gewerkschaft würde sich zeigen, daß die Gewerkschaftsrechte auf der Ebene der Unternehmensregelung zwar erweitert und stärker geworden sind — unter besonderer Hinsicht auf die Einführung des Kollektivvertrages —, aber die Möglichkeiten der Gewerkschaft in Hinsicht auf den Interessenschutz eingeschränkt worden sind, da das Mitspracherecht bei den individuellen konkreten Leitungsentscheidungen (Recht des Einverständnisses bzw. seitens des Unternehmens die Pflicht der Einholung der Meinung) aufgehört hat. Die Tatsache ist aber, daß die Möglichkeit der „Mitsprache“ bei den konkreten Entscheidungen nicht aufgehört hat, sondern bloß von der Phase der Entscheidungsvorbereitung auf das Gebiet der Kontrolle übergegangen ist, und zwar in Form einer solchen elastischen und wirksamen Berechtigung wie es das Einwendungsrecht darstellt.

Die Einführung des Einwendungsrechtes, als eines neuen Institutes, steigerte an sich schon bedeutend die Teilnahmemöglichkeit der Gewerkschaft an der Leitung des Unternehmens und erweiterte es wesentlich. Das Unternehmensorgan der Gewerkschaft kann teils gegen eine Unternehmensmaßnahme, die eine Regel bezüglich des Arbeitsverhältnisses verletzt, teils im Falle der Verletzung der Normen der sozialistischen Moral, sowie einer Interessenverletzung Einwendung erheben. Diese Berechtigung erweitert die Möglichkeiten des Rechtsschutzes der Gewerkschaft auch dadurch, daß sie die Inanspruchnahme des Forums der Arbeitsstreite in jenen Sachen ermöglicht, in denen durch das „ordentliche Verfahren“ kein Streit eingeleitet werden könnte, weil die Zusage des Rechtes durch eine Rechtsnorm zum „diskretionalen Recht“ des Direktors gemacht wurde.<sup>23</sup>

Das Kontrollrecht der Gewerkschaft ist aber durch die Einwendung nicht erschöpft. Sie kann auch eine umfassende großangelegte Unter-

suchung einleiten, wozu das Unternehmen die Bedingungen zu sichern verpflichtet ist, es muß diese Untersuchung in allem unterstützen. Die Gewerkschaft kann ferner die Aufmerksamkeit der Verantwortlichen auf die bei der Kontrolle aufgedeckten Fehler und Versäumnisse lenken und ein Verfahren einleiten, wenn jene die notwendigen Maßnahmen nicht treffen.<sup>24</sup>

Die Gewerkschaft nimmt neben den mitgeteilten Berechtigungen auch an der Schaffung und an der Tätigkeit der Organe teil, welche die Arbeitsstreite entscheiden, und vertritt die Werk tätigen in Fragen der Lebens- und Arbeitsbedingungen vor dem Gericht, anderen Behörden und Organen.<sup>25</sup>

Hinsichtlich der Rechtsgarantien haben jene Rechtsregeln eine große Bedeutung, die den gewählten Gewerkschaftsfunktionären – in ihrer Qualität als Werk tätigen – einen erhöhten Schutz gegen gewisse Maßnahmen des Arbeitsgebers zukommen lassen.<sup>26</sup> Ebenfalls ist jene Bestimmung von hervorragender Bedeutung, wonach bei der Bewertung der Tätigkeit des Direktors und seiner Stellvertreter die Meinung der Gewerkschaft einzuholen ist.<sup>27</sup>

Dieser kurze Hinweis auf die rechtliche Regelung der Möglichkeiten der Gewerkschaften beweist – meiner Ansicht nach – entsprechend, daß die Rechte des Gewerkschaftsorgans des Unternehmens im Zusammenhang mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Werk tätigen sowohl inhaltlich, wie auch hinsichtlich der Formen der Teilnahme vollständiger geworden sind. Diese Berechtigungen bieten der Gewerkschaft eine entsprechende Möglichkeit, den erhöhten Bedarf an Betriebsdemokratie zu befriedigen, daß dadurch die Betriebsdemokratie ihre Funktion auf dem heutigen Grade unserer gesellschaftlichen Entwicklung wirksam erfüllen kann.

ad 3. Im System der Gewerkschaftsrechte, als der Formen der Teilnahme an der Leitung nimmt das Recht der Teilnahme an der Unternehmensregelung einen hervorragenden Platz ein. Infolge des rechtlichen Charakters der Regelung kann dadurch – wie ich schon früher erörtert habe – die Leitung wirksamer gestaltet werden. Durch die Methode der Regelung und durch die richtige Auswahl des Gegenstandes der Regelung kann der Leiter gewährleisten, daß das Unternehmen organisatorisch und in seiner Tätigkeit einheitlicher werde, und daß sich die gesamte Organisation (auf sämtlichen Ebenen der Leitung und auch die unmittelbar in der Produktion arbeitenden Werk tätigen) in Richtung der Zielsetzungen des Unternehmens bewege. Die Einschaltung der Gewerkschaft in die Schaffung der inneren Regeln erhöht die Wirksamkeit dieser Leitungsform. Die gewählten Leiter der Gewerkschaft sitzen nämlich nicht nur mit den eigenen Vorstellungen, sondern mit der Meinung, mit den Vorschlägen der Arbeiter in ihrer Tasche beim Verhandlungstisch und, falls diese Vorschläge nicht mit den Zielen des Unternehmens in Gegensatz stehen, werden sie bei der Regelung zur Geltung gebracht. Das auf dem Einklang der Interessen aufgebaute Ergebnis, die Regel bezüglich des Arbeitsverhältnisses wird seitens der Gewerkschaft „zurückge-



schaltet“, d. h. in weitem Kreise bekannt gegeben, die Werkstätigen werden unterrichtet. Diese Art und Weise der Teilnahme beschleunigt und bereichert inhaltlich die Informationsströmung zwischen den Leitern und den durchführenden Werkstätigen auf- und abwärts. Die Vermittlung der Information bezieht sich sowohl auf das Ziel des Unternehmens, wie auch auf jenen Weg, auf jene Methode, wodurch das Ziel zu erreichen ist. Da aber das Ziel nicht nur das Ziel des Unternehmens, als Organisation, sondern auch das der Werkstätigen ist, sind die Werkstätigen daran interessiert, daß sie einen leichteren und schnelleren Weg zum Erreichen des Zieles, eine wirksamere Methode suchen. Die Tatsache, daß die Werkstätigen der Identität der Interessen bewußt sind, ferner, daß auch sie die Methoden der Lösung der Aufgaben suchen und ihre Vorschläge sich in den Regeln des Unternehmens verkörpern, bedeutet einen wesentlichen motivierenden Faktor auch in der Durchführung der Aufgaben zu einer einheitlichen und erfolgreichen kollektiven Tätigkeit. Die Teilnahme an der Regelung ist also in erhöhtem Maße geeignet, jenes Gefühl zu erwecken, daß der Werkstätige nicht nur ein Objekt, sondern auch ein Subjekt der Leitung ist. Jenes Bewußtsein, daß sie die Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens beeinflussen können, kann die Quelle zahlreicher schöpferischer Initiativen werden und unterstützt die Entfaltung und Entwicklung der Persönlichkeit der Werkstätigen.

Ähnlicherweise ist die Mitwirkung der Gewerkschaft bei der Kontrolle der Durchführung des Kollektivvertrages ein motivierender Faktor, der sich darin zeigt, daß der vom Direktor verfertigte Bericht von der Gewerkschaft mit einer Meinungsäußerung (in Form eines Beschlusses) versehen und mit dieser Meinungsäußerung den Werkstätigen zur Diskussion unterbreitet wird.<sup>28</sup>

Nach all dem zur Zielsetzung der Untersuchung zurückkehrend, kann jene Folgerung gezogen werden, daß der Kollektivvertrag unter den Institutionen der Betriebsdemokratie eine bedeutende Stellung einnimmt und die positiven Züge der Teilnahme an der Leitung in verschiedenen Formen mit sich führt.

Die Rechtsnormen bezüglich des Kollektivvertrages ermöglichen nämlich den Werkstätigen die Teilnahme an der Leitung sowohl in unmittelbarer Form wie auch durch Vermittlung der Gewerkschaft. Durch die Art und Weise des Abschlusses des Kollektivvertrages können also einerseits die aus der unmittelbaren Teilnahme der Werkstätigen stammenden Vorteile, andererseits der höhere Wirkungsgrad der Teilnahme durch eine Organisation genutzt werden.

Da ferner der Kollektivvertrag als Leitungsberechtigung zu den normativen, regelnden Formen gehört, sichert die Teilnahme an seinem Abschluß die Teilnahme an einer der bedeutendsten Leitungsberechtigungen, an der Regelung.

Die Teilnahme ist beim Abschluß des Kollektivvertrages in der Form der organisatorischen Teilnahme bedeutender als in der unmittelbaren. Die Werkstätigen besprechen nämlich den Entwurf, unterbreiten

Vorschläge und Bemerkungen, der Gewerkschaft steht aber das Recht der mit dem Unternehmen gemeinsamen Regelung zu.

Die rechtliche Regelung bezüglich des Kollektivvertrages ermöglicht aber die Teilnahme — wie ich schon erwähnt habe — nicht nur in der Phase des Abschlusses des Kollektivvertrages sondern sie dehnt sie auch auf das Gebiet der Kontrolle, d. h. also auf die Phase der Durchführung aus. Besonders bedeutend wird diese Berechtigung neuestens, da der Kollektivvertrag auch auf eine lange Zeit abgeschlossen werden kann. Diese Möglichkeit könnte nämlich die Gefahr in sich bergen, daß die Bestimmungen des Kollektivvertrages veralten, bzw. daß man sie nicht einhält. Die jährlich fällige Rechenschaftspflicht mit den damit verbundenen Teilnahmerechten dient als Korrektur dieses Negativums. Von den Teilnahmerechten erhielt sowohl die unmittelbare wie auch die mittelbare Form einen Platz in der Kontrolle der Durchführung.

Mit der Untersuchung der Fragen der Betriebsdemokratie wollte ich nicht nur beweisen, daß der Kollektivvertrag eine rechtlich geregelte Form der Betriebsdemokratie ist, sondern auch, daß die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung des Unternehmens ein Element ist, das zum Wesen des Kollektivvertrages, als eines speziellen Rechtsinstitutes gehört, d. h. die Funktion des Kollektivvertrages ist.

Die Aufdeckung der Funktion eines Rechtsinstitutes erfordert — wie ich es in der Einleitung dieses Kapitels erörtert habe — die Inbetrachtung zahlreicher Komponenten. In erster Linie muß aber das Institut in seinen wirklichen gesellschaftlich-wirtschaftlichen und politischen Zusammenhängen untersucht und so zu den das gegebene Rechtsinstitut letzten Endes bestimmenden Faktoren, und daraus folgend zu der Funktion des Rechtsinstitutes zurückgeführt werden.<sup>29</sup>

Die Erneuerung unseres Systems der Wirtschaftslenkung bedeutet nicht nur die Erkenntnis und Anwendung der objektiven Gesetzmäßigkeiten des wirtschaftlichen Lebens. Die Partei hat vor diesem Schritt mit sehr großer Tragweite die Funktionierung des Mechanismus der ganzen Gesellschaft untersucht und als wichtiges Ziel die Erweiterung der Demokratie, als eines besonderen Mittels der Leitung und der Kontrolle der Massen über die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozesse bezeichnet.<sup>30</sup>

Die Bedingungen der Verwirklichung dieser Zielsetzung wurden — im Rahmen der Arbeitsorganisationen — durch das Gesetzbuch der Arbeit knapp vor Inkrafttreten des neuen Lenkungs-systems durch Weiterentwicklung der ganzen Konstruktion der Gewerkschaftsrechte geschaffen.

Einerseits kann also aus den Faktoren, die das Institut des Kollektivvertrages ins Leben gerufen haben und es letzten Endes bestimmen, auf die Richtigkeit der Ausgangsthese gefolgert werden. Andererseits beweist die Art und Weise der Regelung des Kollektivvertrages — insbesondere die Bestimmungen, welche die Art und Weise des Abschlusses und der Kontrolle der Durchführung bestimmen —, daß der Gesetzgeber als eines der wirksamsten Mittel der Betriebsdemokratie dieses Rechtsinstitut



auszubauen beabsichtigte, wobei er darin bewußt die Bedingungen der wirksamen Mitwirkung vermengt hat.

Zusammenfassend können wir also feststellen, daß der Kollektivvertrag ein Rechtsmittel ist, das einen Teil des Wirtschaftsmechanismus bildet und dessen Funktion in der Förderung des Einklangs zwischen den Interessen des Unternehmens und der Arbeitnehmer besteht und durch Regelung der arbeitsrechtlichen Bedingungen der wirtschaftlichen Produktion, durch Schaffung der Interessiertheit innerhalb des Unternehmens, ferner durch Sicherung der Teilnahme der Werktätigen an der Leitung zum Ausdruck kommt.

### FUSSNOTEN

<sup>1</sup> Vgl. Világhy, M.: Az állam és vállalata (Der Staat und sein Unternehmen), Jogtudományi Közlöny, 1967, Nr. 10–11.

<sup>2</sup> Unter produktiver Arbeit verstehe ich – hier und im weiteren – nicht nur die physische Arbeit, die tatsächliche Herstellung der materiellen Güter, sondern sämtliche Arbeit in der produktiven Sphäre, die zur Herstellung des gesellschaftlichen Produktes beiträgt. So betrachte ich als produktive Arbeit auch die Arbeit des Ingenieurs und des Administrators innerhalb des Unternehmens. Vgl. A szocializmus politikai gazdaságtana (Politische Ökonomie des Sozialismus) Kossuth, Budapest, 1970, p. 119.

<sup>3</sup> AGB. § 8, Abs. (1) ABC: Gesetz II: 1967, Arbeitsgesetzbuch.

<sup>4</sup> „Alle Fragen, deren Regelung gemäß des Arbeitsgesetzbuches oder der Durchführungsverordnungen zum Kollektivvertrag gehört, werden, auf den Gebieten, wo kein Kollektivvertrag abgeschlossen wird, vom Minister, falls sie mehrere Zweige berühren, vom Minister für Arbeitswesen im Einverständnis mit dem interessierten Minister durch eine Verordnung geregelt“ AGB DV §. 3. Abs. (4).

<sup>5</sup> Der Verwirklichung dieser Funktion dient jene Gruppe der den Inhalt des Kollektivvertrages bildenden Regeln, die sich auf die Verwendung und Bewegung der Arbeitskraft beziehen. Insbesondere wichtig sind in diesem Rahmen die Bestimmungen bezüglich der Einteilung der Arbeitszeit, der Überstunden, die Ordnung der Einführung und Abänderung der Arbeitsnormen, die Kündigungszeit, die Dauer der Enthebung von der Arbeit während der Kündigungszeit, die Bestimmung der sich ändernden Arbeitsorte, die Arbeitszeitbegünstigung der weiterlernenden Werktätigen usw.

<sup>6</sup> Vgl. Világhy, M.: Jog és gazdaságpolitika (Recht und Wirtschaftspolitik), Valóság, 1968, Nr. 5, p. 2.

<sup>7</sup> Zu regeln ist:

- die Aufteilung des Beteiligungsfonds,
- die Grundsätze der Aufteilung und Verwendung der einzelnen Teile,
- das Verteilungssystem der Jahresbeteiligung,
- der Kreis jener, denen im Falle einer Wirtschaftung mit Verlust Lohnentzug auferlegt wird.

S. Verordnung des Ministers für Arbeitswesen Nr. 7/1967 (X. 8.) MÜM §§ 16–31, abgeändert durch die Verordnung 9/1969 (XII. 20.) MÜM § 1.

<sup>8</sup> Megyeri, E.: Jövedelmesség és vállalati érdekeltség az új gazdasági mechanizmusban (Rentabilität und Interessiertheit des Unternehmens im neuen Wirtschaftsmechanismus) Közgazdasági és Jogi Kiadó, 1969, Budapest, p. 24.

<sup>9</sup> Vgl. Hegedüs, A. – Márkus, M.: Ember, munka, közösség (Mensch, Arbeit, Gemeinschaft) Közg. és Jogi Kiadó, 1966, Budapest, pp. 64 ff.

<sup>10</sup> Der Begriff der sozialistischen Demokratie wird als politische Institution des Marxismus – Leninismus in zweifachen Sinn verwendet: einerseits wird dadurch der Inhalt, das Wesen der Proletardiktatur, die Macht der Mehrheit, der Werktätigen, andererseits als Form, die politische Form der staatlichen Einrichtung, die Art und Weise des Aufbaus, der Organisation des Staates ausgedrückt. Vgl. Az üzemi demokrácia elvi és gyakorlati kérdései (Grundsätzliche und praktische Fragen der Betriebsdemokratie), Ságvári Nyomda, Budapest, ohne Angabe des Verfassers und Jahres.

<sup>11</sup> S. Weltner, A.: A szocialista munkaszervezés (Der sozialistische Arbeitsvertrag), Közg. és Jogi Kiadó, Budapest, 1965.

<sup>12</sup> Vgl. Schmidt, P.: Szakszerűség és „laikus demokrácia” (Fachmäßigkeit und „Laiendemokratie“) Társadalmi Szemle, 1968, Nr. 7, p. 57.

<sup>13</sup> „Die Betriebsdemokratie ist das Recht der mit den in sozialistischem Staatseigentum stehenden Unternehmen oder Institutionen in Arbeitsverhältnis stehenden Werktätigen — als Kollektiven der Eigentümer und Arbeitnehmer — zur Teilnahme an der Leitung und Kontrolle des Unternehmens oder der Institution, mit dem bzw. der sie in Arbeitsverhältnis stehen, damit sie innerhalb des gesicherten Rahmens ihre Lebensbedingungen selbst gestalten, ihre Interessen mit dem öffentlichen Interesse in Einklang und zur Geltung bringen“. Az üzemi demokrácia elvi és gyakorlati kérdései (Grundsätzliche und praktische Fragen der Betriebsdemokratie) Táncsics K. Budapest, 1970. p. 18.

<sup>14</sup> Vgl. Kalenska, M.: Kolektivní smlouvy, Praha, Prace, 1966, p. 38.

<sup>15</sup> Kalenska gründet unter anderem darauf die Notwendigkeit der Betriebsdemokratie, Kalenska: op. cit. pp. 39–40.

<sup>16</sup> Die Produktionsberatung entscheidet:

- über die Annahme der Arbeitswettbewerbsverpflichtungen,
- über die Anwendung der örtlich geeignetsten Wettbewerbsformen,
- über die Zuerkennung der Auszeichnung „hervorragender Werktätiger“ und des

Titels „sozialistische Brigade“ S. Regierungsbeschl. Nr. 100/1965. (I. 16.).

<sup>17</sup> Der Entwurf des Kollektivvertrages muß mit den Werktätigen besprochen werden, im Falle einer Abänderung ist nach den Regeln bezüglich des Abschlusses zu verfahren. AGB. § 10 Abs. (2). Ferner ist das Unternehmen verpflichtet, am Anfang jedes Jahres schriftlich über die Erfahrungen der Durchführung des Kollektivvertrages vom vorigen Jahr zu berichten und der Bericht muß zusammen mit dem darauf bezüglichen Gewerkschaftsbeschl. den Werktätigen zwecks Diskussion unterbreitet werden. Verordnung-14/1970. (XII. 20.) MÜM. § 4.

<sup>18</sup> S. darüber ausführlicher Kulesár, K.: A politikai aktivitás társadalmi tényezői (Gesellschaftliche Faktoren der politischen Aktivität), Társadalmi Szemle, 1969, Nr. 12, pp. 45–46.

<sup>19</sup> Verordnung 11/1967 (V. 18.) Korm.

<sup>20</sup> S. AGB. § 11 Abs. (1).

<sup>21</sup> S. AGB. § 11 Abs. (2).

<sup>22</sup> Vgl. Agb. § 13.

<sup>23</sup> S. Román, L.: A szakszervezeti tevékenység a munkajog tükrében (Die Gewerkschaftstätigkeit im Lichte des Arbeitsrechtes) Szakszervezeti Szemle, 1972, Nr. 4.

<sup>24</sup> Vgl. AGB. § 14 Abs (1) und (2).

<sup>25</sup> AGB. § 15.

<sup>26</sup> Vgl. AGB. § 16.

<sup>27</sup> Ferner auch die Bestimmung, die vorschreibt, daß „der Direktor und seine Stellvertreter vom Gründerorgan nach Einholung der Meinung der zuständigen Gewerkschaft ernannt und seines Amtes enthoben werden.“ Verordnung 11 (1967) (V. 14.) Korm. §. 10 Abs. (1) und (2).

<sup>28</sup> Verordnung 14/1970. (XL. 20.) MÜM. §. 4.

<sup>29</sup> Vgl. Szabó, I.: Szocialista jogelméleti — népi demokratikus jog (Sozialistische Rechtstheorie — volksdemokratisches Recht). Közg. és Jogi K., K., Budapest, 1967. p. 153.

<sup>30</sup> Vgl. Nyers, R.: Az új gazdasági mechanizmus várható társadalmi és politikai kihatásai (Die zu erwartenden gesellschaftlichen und politischen Auswirkungen des neuen Wirtschaftsmechanismus) Társadalmi Szemle, 1968. Nr. 3.

Die Völkerrechtswissenschaft befasste sich früher kaum mit der Ungültigkeit der völkerrechtlichen Verträge, da diese Frage sozusagen keine praktische Bedeutung besaß. Diese Lage änderte sich erst dadurch, daß mit dem Erscheinen des Gewaltverbots in den internationalen Beziehungen und mit der Herausbildung eines demokratischen Völkerrechtssystems die Nichtigkeit gewisser Verträge anerkannt werden mußte. Es handelt sich hier um völkerrechtliche Verträge, die durch Androhung oder Anwendung von Gewalt zustande gekommen sind, oder im Widerspruch zu einer zwingenden Norm des geltenden Völkerrechts stehen. Diese Entwicklung erforderte die Unterscheidung von zwei



Arten der Ungültigkeit, und zwar der Nichtigkeit und der Anfechtbarkeit. Im weiteren befaßt sich der Aufsatz mit der teilweisen Ungültigkeit, behandelt dann die einzelnen Ursachen der Ungültigkeit, die in der Wiener Konvention angeführt sind, und stellt fest, daß die Ungültigkeit ungleicher Verträge aus dem Rechtssatz folgt, wonach der im Widerspruch zu einer zwingenden Norm des Völkerrechts stehende Vertrag für nichtig erklärt wird. Zum Abschluß untersucht der Verfasser das Verfahren, das im Falle der Nichtanerkennung der Ungültigkeit eines völkerrechtlichen Vertrages durch eine der vertragsschließenden Parteien angewendet werden sollte.

## LES FONCTIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

par

IDA HÁGELMAYER maître-conférencier

(Résumé)

L'auteur relève les fonctions de la convention collective en soumettant à l'analyse concrète les normes de droit relatives à celle-ci, le système des institutions juridiques proches de la convention collective, les circonstances socio-politiques de l'établissement de la convention collective et les objectifs politiques de la société.

A la suite de ses recherches il arrive à la conclusion que l'actuelle convention collective hongroise a trois fonctions:

1. La réglementation de la conjugaison de la main-d'oeuvre et du moyen de production, c'est-à-dire la réglementation du processus du travail de production en vue d'assurer le mieux au moyen de ses règles les conditions de la gestion profitable prévues dans le droit social et conformément à cela la protection du travailleur.

2. L'édification de la participation interne de l'entreprise, c'est-à-dire la transformation des intérêts d'économie nationale affluant à l'entreprise comme unité, en intérêts privés des travailleurs et en intérêts des petits collectifs des travailleurs.

3. L'élargissement de la participation des travailleurs à la direction, l'élargissement de la démocratie d'usine.

## ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Д-р. ИДА ХАГЕЛМАЙЕР

доцент

(Резюме)

Автор обнаруживает функции коллективного договора на основе конкретного анализа юридических норм о коллективном договоре, системы близких к нему правовых институтов, общественно-экономических условий, в которых возник коллективный договор, и политических целей общества.

В результате исследований она пришла к выводу, что нынешний коллективный договор в Венгрии имеет три функции:

1. Регулирование соединения рабочих сил и средств производства, т. е. процесса производственной работы таким образом, чтобы договор со своими нормами оптимально обеспечил трудово-правовые условия и в соответствии с этим и защиту трудящихся.

2. Создание внутренней заинтересованности предприятия, т. е. превращение народнохозяйственных интересов предприятия, как производственной единицы, в частный интерес трудящихся или в интерес меньших коллективов трудящихся.

3. Расширение участия трудящихся в управлении, т. е. заводской демократии.